Elokuva- ja TV-tuotantoa koskeva työehtosopimus

13.3.2025 – 31.1.2028

SISÄLLYSLUETTELO

Allekirjoituspöytäkirja 1
Elokuva- ja TV-tuotantoa koskeva työehtosopimus 8
I Yleiset määräykset 8
1 § Sopimuksen soveltamisala 8
2 § Työnjohto-oikeus 8
3 § Järjestäytymisoikeus 8
4 § Tasapuolinen kohtelu ja syrjintäkielto 8
5 § Työsuhteen päättyminen ja irtisanomisajat 9
II Palkkamääräykset 10
6 § Elokuvatuotannon vähimmäispalkat 10
7 § TV-tuotannon vähimmäispalkat 13
7 a § Muut palkkaa koskevat määräykset 15
III Työaika 16
8 § Säännöllinen työaika 16
9 § Säännöllisen työajan järjestäminen 16
9 a § Työajan enimmäismäärä 16
9 b § Selvitys työtehtävän keskeisistä ehdoista 16
10 § Jaksotyö 16
11 § Työajan tasoittuminen 17
12 § Jaksoylityö 18
13 § Jakson keskeytyminen 18
14 § Lepoajat ja vapaapäivät 19
Päivittäiset lepoajat 19
Vuorokausilepo 19
Viikoittainen vapaa-aika 19
15 § Sunnuntaityö 20
16 § Arkipyhät 20
17 § Yötyö 20
18 § Työajan tasoittumissuunnitelma 21
19 § Työvuoroluettelo 21
IV Poissaolot 22
20 § Vuosiloma ja lomaraha 22

21 § Sairausajan palkka 22
22 § Lääkärintarkastukset 23
23 § Raskaus-, vanhempainvapaa ja hoitovapaa 23
24 § Tilapäiset poissaolot 24
V Matkustaminen vapaa-aikana ja matkakorvaukset 24
25 § Yleisiä määräyksiä 24
26 § Matka-aikaa koskevat määräykset 25
27 § Matkakustannusten korvaukset ja päivärahat 25
VI Yhteistoiminta 26
28 § Luottamushenkilömääräykset 26
29 § Ammatillinen koulutus 26
30 § Paikallinen sopiminen 26
31 § Yhteistoimintalain vuoropuhelu 28
32 § Neuvottelujärjestys ja erimielisyydet 28
33 § Järjestötoiminta 28
34 § Työpaikkakokoukset 28
35 § Työrauha ja valvontavelvollisuus 29
36 § Selviytymislauseke 29
37 § Jatkuvan neuvottelun periaate 29
38 § Sopimuksen voimassaolo 29

Allekirjoituspöytäkirja

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Suomen Journalistiliitto ry

Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto ry

Aika: 13.3.2025

Paikka: Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n toimisto, Helsinki

Läsnä:

Palta ry	Suomen Journalistiliitto ry	Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto ry
Kaisa Lakovaara	Petri Savolainen	Karoliina Huovila
Maria Färkkilä	Marika Väisänen	Jussi Kiiski
Noora Stenholm	Matleena Kuusela	

Allekirjoittajaliittojen välillä on tänään 13.3.2025 allekirjoitettu sovittelija Jukka Ahtelan 12.3.2025 antaman sovintoehdotuksen mukaiset muutokset Elokuva- ja TV-tuotantoalan työehtosopimukseen.

Uudistettu työehtosopimus on voimassa 13.3.2025 alkaen ja 31.1.2028 saakka jäljempänä mainituin muutoksin.

1. SOPIMUSKAUSI

Sopimuskausi alkaa 13.3.2025 ja on voimassa 31.1.2028 saakka.

Sopimus jatkuu 31.1.2028 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sopimusta irtisanota kirjallisesti viimeistään kahta kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä.

Osapuolet tarkastelevat vuoden 2026 lokakuun aikana sopimuksen tavoitteiden toteutumista sekä arvioitavissa olevia talouden ja työllisyyden näkymiä yhtiössä ja yhtiön toimialalla. Arvioinnin perusteella kummallakin osapuolella on mahdollisuus irtisanoa työehtosopimus päättymään 31.1.2027. Irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava viimeistään 31.11.2026 toiselle sopijaosapuolelle sekä tiedoksi valtakunnansovittelijalle.

2. PALKANKOROTUKSET

2.1. Paikallinen palkkaratkaisu

Palkkaratkaisusta vuonna 2025, 2026 ja 2027 voidaan neuvotella ja sopia paikallisesti luottamushenkilön kanssa ottaen huomioon yrityksen tilanne, olosuhteet ja tulevaisuuden näkymät. Tavoitteena on tukea palkkauksen
kannustavuutta, oikeudenmukaisuutta ja tuottavuuden kehittymistä työpaikalla sekä oikaista mahdollisia palkkauksen vinoumia. Työntekijöiden osaamisen, kokemuksen, työssä suoriutumisen ja yhteistyötaitojen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa.

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovitaan palkankorotusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään kirjallisesti luottamushenkilön kanssa.

Työnantaja antaa luottamushenkilölle ennen neuvotteluja käytössään olevat tiedot yrityksen tilasta, taloudellisesta tilanteesta ja kehitysnäkymistä sekä yrityksen palkkarakenteista palkkaryhmittäin siten, etteivät yksittäisten työntekijöiden palkat käy ilmi.

Neuvotteluissa luottamushenkilölle annetut tiedot ovat luottamuksellisia, ja niitä voidaan käyttää vain paikallista palkkaratkaisusta neuvoteltaessa.

Paikallinen sopimus tehdään 15.5.2025 mennessä vuonna 2025, 15.7.2026 mennessä vuonna 2026 ja 15.7.2027 mennessä vuonna 2027.

Ellei paikalliseen sopimukseen päästä, palkankorotukset maksetaan kohtien 2.2–2.4. mukaisesti niissä mainittuina ajankohtina.

Sopijaosapuolet ohjeistavat paikallisia osapuolia paikalliseen palkkaratkaisuun liittyen yhdessä sovittavalla tavalla.

2.2 Vuosi 2025

Palkkaratkaisusta neuvotellaan ensisijaisesti paikallisesti kohdan 2.1. mukaisesti.

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta kohdan 2.1. mukaisesti, palkantarkistus koostuu seuraavista osista: kaikille maksettavasta yleiskorotuksesta ja yrityskohtaisesta erästä.

Palkkoja korotetaan 1.6.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,1 % suuruisella yleiskorotuksella. Elokuva- ja TV-tuotannon palkkataulukoita korotetaan kokonaiskustannusvaikutuksella 2,4 % 1.6.2025.

Yrityskohtainen erä

Yleiskorotuksen lisäksi 1.10.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta palkkojen korottamiseen käytetään yrityskohtainen erä, jonka suuruus on 0,3 % laskettuna työntekijöiden 2025 syyskuun palkkasummasta luontoisetuineen. Työnantaja päättää yrityskohtaisen erän jakamisesta.

Yrityskohtaisen erän tarkoituksena on tukea palkkauksen kannustavuutta, oikeudenmukaisuutta ja tuottavuuden kehittymistä työpaikalla sekä oikaista mahdollisia palkkauksen vinoumia. Työntekijän osaamisen ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa.

Yrityskohtaisen erän jakamisen jälkeen työnantaja selvittää kohtuullisessa ajassa luottamushenkilölle, miten palkankorotukset on jaettu sekä palkankorotusten kohdistumisen perusteet. Selvityksestä tulee käydä ilmi palkankorotuksen saaneiden työntekijöiden lukumäärä, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä palkankorotusten kokonaismäärä.

2.2. Vuosi 2026

Palkkaratkaisusta neuvotellaan ensisijaisesti paikallisesti kohdan 2.1. mukaisesti.

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta kohdan 2.1. mukaisesti, palkantarkistus koostuu seuraavista osista: kaikille maksettavasta yleiskorotuksesta ja yrityskohtaisesta erästä.

Palkkoja korotetaan 1.8.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,2 % suuruisella yleiskorotuksella. Elokuva- ja TV-tuotannon palkkataulukoita korotetaan kokonaiskustannusvaikutuksella 2,7 % 1.8.2026.

Yrityskohtainen erä

Yleiskorotuksen lisäksi 1.10.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta palkkojen korottamiseen käytetään yrityskohtainen erä, jonka suuruus on 0,5 % laskettuna työntekijöiden 2026 syyskuun palkkasummasta luontoisetuineen. Työnantaja päättää yrityskohtaisen erän jakamisesta.

Yrityskohtaisen erän tarkoituksena on tukea palkkauksen kannustavuutta, oikeudenmukaisuutta ja tuottavuuden kehittymistä työpaikalla sekä oikaista mahdollisia palkkauksen vinoumia. Työntekijän osaamisen ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa.

Yrityskohtaisen erän jakamisen jälkeen työnantaja selvittää kohtuullisessa ajassa luottamushenkilölle, miten palkankorotukset on jaettu sekä palkankorotusten kohdistumisen perusteet. Selvityksestä tulee käydä ilmi palkankorotuksen saaneiden työntekijöiden lukumäärä, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä palkankorotusten kokonaismäärä.

2.3. Vuosi 2027

Palkkaratkaisusta neuvotellaan ensisijaisesti paikallisesti kohdan 2.1. mukaisesti.

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta kohdan 2.1. mukaisesti, palkantarkistus koostuu seuraavista osista: kaikille maksettavasta yleiskorotuksesta ja yrityskohtaisesta erästä.

Palkkoja korotetaan 1.8.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,0 % suuruisella yleiskorotuksella. Elokuva- ja TV-tuotannon palkkataulukoita korotetaan kokonaiskustannusvaikutuksella 2,4 % 1.8.2027.

Yrityskohtainen erä

Yleiskorotuksen lisäksi 1.10.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta palkkojen korottamiseen käytetään yrityskohtainen erä, jonka suuruus on 0,4 % laskettuna työntekijöiden 2027 syyskuun palkkasummasta luontoisetuineen. Työnantaja päättää yrityskohtaisen erän jakamisesta.

Yrityskohtaisen erän tarkoituksena on tukea palkkauksen kannustavuutta, oikeudenmukaisuutta ja tuottavuuden kehittymistä työpaikalla sekä oikaista mahdollisia palkkauksen vinoumia. Työntekijän osaamisen ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa.

Yrityskohtaisen erän jakamisen jälkeen työnantaja selvittää kohtuullisessa ajassa luottamushenkilölle, miten palkankorotukset on jaettu sekä palkankorotusten kohdistumisen perusteet. Selvityksestä tulee käydä ilmi palkankorotuksen saaneiden työntekijöiden lukumäärä, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä palkankorotusten kokonaismäärä.

3. TEKSTIMUUTOKSET

Lisätään uusi 9 b § Selvitys työtehtävän keskeisistä ehdoista

“Työnantaja ja työntekijä käyvät työsopimuksen solmimisen yhteydessä läpi työsuhteen keskeiset työsopimuslaissa tarkoitetut ehdot, kuten työntekijän pääasialliset työtehtävät, noudatettavan työajan sekä palkan määräytymisen perusteet.

Sopijapuolet suosittelevat lisäksi, että työsopimusta tehtäessä työntekijän kanssa käydään läpi työajan jakautuminen työn suunnitteluun ja sen toteutukseen, mikäli se kuuluu työntekijän työtehtäviin.”

10 § Jaksotyö

Muutetaan otsikko Esimerkki jaksotyön käyttämisestä (s.13) muotoon ”Esimerkki jaksotyön käyttämisestä ja työajan tasoittumisesta.”

14 § Vuorokausilepo

Muutetaan ensimmäisen kappaleen toista virkettä seuraavasti:
”Jaksotyössä keskeytymätön lepoaika on vähintään 11 tuntia, ellei paikallisesti sovita vähintään 9 tunnin vuorokausilevosta työehtosopimuksen 30 §:n mukaisesti.”

18 § Työajan tasoittumissuunnitelma

Lisätään ensimmäisen kappaleen loppuun seuraava virke:
“Työajan tasoittumissuunnitelmassa pyritään ilmoittamaan sellaiset tasoittumissuunnitelman antamishetkellä tiedossa olevat työvuorot, jotka todennäköisesti jatkuvat seuraavan vuorokauden puolelle.”

23§ Raskaus-, vanhempainvapaa ja hoitovapaa

Työntekijän raskaus-, vanhempain- ja hoitovapaa määräytyvät työsopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.

Synnyttävälle vanhemmalle, jonka voimassa oleva työsuhde on yhdenjaksoisesti jatkunut

• yli yhden vuoden, maksetaan sairausvakuutuslain mukaisen raskausvapaan ajalta palkka 40 arkipäivältä ja tätä välittömästi seuraavalta vanhempainvapaan ajalta 16 arkipäivältä raskausvapaan alusta lukien.

• yli kahden vuoden, maksetaan sairausvakuutuslain mukaisen raskausvapaan ajalta palkka 40 arkipäivältä ja tätä välittömästi seuraavalta vanhempainvapaan ajalta 32 arkipäivältä raskausvapaan alusta lukien.

Ei-synnyttävälle vanhemmalle ja adoptiovanhemmalle, jonka työsuhde on yhdenjaksoisesti jatkunut

• yli yhden vuoden, maksetaan palkka vanhempainvapaan 16 ensimmäiseltä arkipäivältä, ellei työnantajan kanssa sovita vapaan pitämisestä enintään kahdessa jaksossa

• yli kaksi vuotta, maksetaan palkka vanhempainvapaan 32 ensimmäiseltä arkipäivältä, ellei työnantajan kanssa sovita vapaan pitämisestä enintään kahdessa jaksossa
Ei-synnyttävällä työntekijällä ja adoptiovanhemmalla tarkoitetaan sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 1–3 momentissa tarkoitettua vanhempaa.
Työntekijä valtuuttaa työnantajan nostamaan itselleen edellä mainittujen rahakausien ajalta palkkaa vastaavan osan sairausvakuutuslain mukaisesta raskaus- ja vanhempainrahasta.

Poistetaan pöytäkirjamerkintä:

”Osapuolet toteavat, että 22.2.2023 tehdyillä tekstimuutoksilla on tehty vain terminologiset muutokset.

26 § Matka-aikaa koskevat määräykset

Muutetaan ensimmäisen kappaleen toista virkettä seuraavasti:
“Työnantajan määräyksestä matkustamisesta vapaa-aikana maksetaan vähintään 70 % perustuntipalkasta ensimmäiseltä 10 tunnilta.”

28 § Luottamushenkilömääräykset

Lisätään 28 §:n ensimmäisen kappaleen viimeisiksi virkkeiksi:
”Luottamushenkilön valinnasta tulee ilmoittaa omaan ammattiliittoon ja työnantajalle.”

30 § Paikallinen sopiminen

Poistetaan nykyinen viimeinen kappale:

”Sopimusosapuolet selvittävät mahdollisuuksia edistää paikallista sopimista kehittämällä paikallisten osapuolten osaamista ja sopimisvalmiuksia yhteisen koulutuksen ja ohjeistuksen avulla.”

Lisätään uusi kappale määräyksen viimeiseksi kappaleeksi:

”Luottamushenkilöllä on oikeus saada työnantajalta tarpeelliset tiedot paikallisen sopimuksen tekemistä varten.”

4. TYÖRYHMÄ

Osapuolet laativat yhteistä tulkintaohjeistusta työehtosopimusmääräysten käytännön soveltamisen helpottamiseksi. Erityistä huomiota tulee kiinnittää työaikamääräysten soveltamiseen sekä työntekijän jaksamisen että työtehtävien tehokkaan suorittamisen näkökulmasta. Tavoitteena on selkeä ja yhtenäinen ohjeistus sekä hyvien käytäntöjen levittäminen viestinnän ja koulutuksen keinoin.

5. TEKNISET MUUTOKSET

18 § Työajan tasoittumissuunnitelma

Korjataan määräyksen terminologia vastaamaan otsikkoa seuraavasti:

”Jaksotyössä on laadittava yleisluonteinen työajan tasoittumissuunnitelma tasoittumisjaksolle. Työajan tasoittumissuunnitelmasta ilmenevät tiedossa olevat työajan sijoitteluun vaikuttavat seikat, kuten säännöllinen työaika, pidemmät vapaajaksot tai jaksot, joiden aikana tehdään pidempää työaikaa.

Työajan tasoittumissuunnitelma on annettava, mikäli mahdollista, työntekijöille vähintään viikkoa ennen töiden alkamista.

Aikoessaan muuttaa työajan tasoittumissuunnitelmaa työnantajan on varattava luottamushenkilölle tai muulle työntekijöiden edustajalle tilaisuus esittää mielipiteensä. Luonnokseen perehtymiseen on varattava riittävä aika.”

Helsingissä 13.3.2025

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Tuomas Aarto Minna Ääri

Suomen Journalistiliitto ry

Marjaana Varmavuori Petri Savolainen Marika Väisänen

Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto ry

Karoliina Huovila Jussi Kiiski

Elokuva- ja TV-tuotantoa koskeva työehtosopimus

I YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 § Sopimuksen soveltamisala

Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n elokuva- ja tv-tuotantoalalla toimivien jäsenyritysten työntekijöihin, jotka työskentelevät elokuva- ja tv-tuotannoissa. Tätä työehtosopimusta ei kuitenkaan sovelleta Paltan jäsenyrityksissä työskenteleviin työntekijöihin, joihin sovelletaan muuta työnantajan/työnantajaliiton ja työntekijäliiton kanssa sovittua työehtosopimusta, ellei erikseen toisin sovita.

Pöytäkirjamerkintä:
Työehtosopimuksen soveltamisalan piirissä olevia elokuva- ja tv-tuotantoalan yrityksiä ovat esimerkiksi riippumattomat tuottajat ja kaupalliset tuotantoyhtiöt.

Sopimusta sovelletaan esimerkiksi pitkien elokuvien, lyhytelokuvien, dokumenttielokuvien, videoelokuvien, mainosten ja mainoselokuvien sekä tv-ohjelmien tuotannossa ja jakamisessa.

Tätä työehtosopimusta ei sovelleta näyttelijäntyöhön.

2 § Työnjohto-oikeus

Työnantajalla on oikeus ottaa työsuhteeseen ja päättää työsuhde työlainsäädännön mukaisesti sekä määrätä työn johtamisesta.

Vaikka työntekijä on otettu määrätynlaiseen työhön, hän on kuitenkin velvollinen tilapäisesti tekemään muitakin työpaikalla esiintyviä töitä.

3 § Järjestäytymisoikeus

Järjestäytymisoikeus on molemmin puolin loukkaamaton.

4 § Tasapuolinen kohtelu ja syrjintäkielto

Tasapuolisen kohtelun ja syrjintäkiellon kohdalla noudatetaan työsopimuslain 2 luvun 2 §:ää (viittausmääräys). Työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.

5 § Työsuhteen päättyminen ja irtisanomisajat

Ellei muusta irtisanomisajasta ole sovittu, irtisanoessaan työsopimuksen työnantajan on noudatettava seuraavia irtisanomisaikoja:

Työsuhteen yhdenjaksoinen kesto	Irtisanomisaika
- enintään vuoden	14 päivää
- yli vuoden mutta enintään neljä vuotta	1 kuukausi
- yli neljä vuotta mutta enintään kahdeksan vuotta	2 kuukautta
- yli kahdeksan vuotta mutta enintään 12 vuotta	4 kuukautta
- yli 12 vuotta	6 kuukautta

Ellei muusta irtisanomisajasta ole sovittu, työntekijän on irtisanoessaan työsopimuksensa noudatettava seuraavia irtisanomisaikoja:

Työsuhteen yhdenjaksoinen kesto	Irtisanomisaika
enintään viisi vuotta	14 päivää
yli viisi vuotta	1 kuukausi

Työsuhde voidaan purkaa puolin ja toisin laissa säädetyin edellytyksin. Tällöin työsuhde päättyy välittömästi.

Työsuhteen päättyessä työntekijällä on oikeus saada pyynnöstään työnantajalta kirjallinen todistus työsuhteen kestosta ja työtehtävien laadusta. Työntekijän nimenomaisesta pyynnöstä todistuksessa on lisäksi mainittava työsuhteen päättymisen syy sekä arvio työntekijän työtaidosta ja käytöksestä. Työtodistuksesta ei saa ilmetä muuta kuin mitä sen sanamuodosta käy ilmi. (Tämän kappaleen tarkoituksena on kertoa työsopimuslain sisällöstä eikä se ole osa työehtosopimusta.)

Lisäksi työntekijällä on työsuhteen päättyessä oikeus pyynnöstä saada palkkatodistus.

II PALKKAMÄÄRÄYKSET

6 § Elokuvatuotannon vähimmäispalkat

Elokuvan päiväpalkkataulukko 1.4.2024 lukien:

Palkkaryhmittely		**Työsuhteen kesto ja päiväpalkka**		
		2–10 pv	**11–24 pv**	**25 pv tai yli**
PR 1	Avustava työ	141,51	129,89	119,57
PR 2	Toteuttava työ	248,60	212,49	182,80
PR 3	Vastuullinen toteuttava työ	297,63	226,69	196,99
PR 4	Taiteellisesti, teknisesti tai suunnittelullisesti vastuullinen työ	349,27	271,85	246,04

Elokuvan kuukausipalkkataulukko 1.4.2024 lukien:

Palkkaryhmittely		**Kuukausipalkka**
PR 1	Avustava työ	2 096,38–2 465,77
PR 2	Toteuttava työ	2 822,83–3 588,96
PR 3	Vastuullinen toteuttava työ	3 463,12,25–4 297,74
PR 4	Taiteellisesti, teknisesti tai suunnittelullisesti vastuullinen työ	4 010,36–5 190,84

Elokuvan päiväpalkkataulukko 1.6.2025 lukien:

Palkkaryhmittely		Työsuhteen kesto ja päiväpalkka		
		2–10 pv	**11–24 pv**	**25 pv tai yli**
PR 1	Avustava työ	144,91	133,01	122,44
PR 2	Toteuttava työ	254,57	217,59	187,19
PR 3	Vastuullinen toteuttava työ	304,77	232,13	201,72
PR 4	Taiteellisesti, teknisesti tai suunnittelullisesti vastuullinen työ	357,65	278,37	251,94

Elokuvan kuukausipalkkataulukko 1.6.2025 lukien:

Palkkaryhmittely		Kuukausipalkka
PR 1	Avustava työ	2 146,69-2 524,95
PR 2	Toteuttava työ	2 890,58-3 675,10
PR 3	Vastuullinen toteuttava työ	3 546,23-4 400,89
PR 4	Taiteellisesti, teknisesti tai suunnittelullisesti vastuullinen työ	4 106,61-5 315,42

Elokuvan päiväpalkkataulukko 1.8.2026 lukien:

Palkkaryhmittely		Työsuhteen kesto ja päiväpalkka		
		2–10 pv	**11–24 pv**	**25 pv tai yli**
PR 1	Avustava työ	148,82	136,60	125,75
PR 2	Toteuttava työ	261,44	223,46	192,24
PR 3	Vastuullinen toteuttava työ	313,00	238,40	207,17
PR 4	Taiteellisesti, teknisesti tai suunnittelullisesti vastuullinen työ	367,31	285,89	258,74

Elokuvan kuukausipalkkataulukko 1.8.2026 lukien:

Palkkaryhmittely		Kuukausipalkka
PR 1	Avustava työ	2 204,65-2 593,12
PR 2	Toteuttava työ	2 968,63-3 774,33
PR 3	Vastuullinen toteuttava työ	3 641,98-4 519,71
PR 4	Taiteellisesti, teknisesti tai suunnittelullisesti vastuullinen työ	4 217,49-5 458,94

Elokuvan päiväpalkkataulukko 1.8.2027 lukien:

Palkkaryhmittely		Työsuhteen kesto ja päiväpalkka		
		2–10 pv	**11–24 pv**	**25 pv tai yli**
PR 1	Avustava työ	152,39	139,88	128,77
PR 2	Toteuttava työ	267,71	228,82	196,85
PR 3	Vastuullinen toteuttava työ	320,51	244,12	212,14
PR 4	Taiteellisesti, teknisesti tai suunnittelullisesti vastuullinen työ	376,13	292,75	264,94

Elokuvan kuukausipalkkataulukko 1.8.2027 lukien:

Palkkaryhmittely		Kuukausipalkka
PR 1	Avustava työ	2 257,56-2 655,35
PR 2	Toteuttava työ	3 039,88-3 864,91
PR 3	Vastuullinen toteuttava työ	3 729,39-4 628,18
PR 4	Taiteellisesti, teknisesti tai suunnittelullisesti vastuullinen työ	4 318,71-5 589,95

Soveltamisohje:
Työaikakorvauksia laskettaessa tuntipalkka saadaan jakamalla päiväpalkka kahdeksalla ja kuukausipalkka luvulla 169.

Yli 60 päivän sopimukset voidaan tehdä kuukausipalkkasopimuksina.

Dokumentti- ja lyhytelokuvatuotannossa sovittaessa 2–10 päivän työstä palkka määräytyy vähintään 11–24 päivän taulukon mukaan. Sovittaessa 11–24 päivän työstä palkka määräytyy vähintään 25 päivän tai yli taulukon mukaan. Mikäli mainituissa tuotannoissa käytetään kuukausipalkkaa, vähimmäispalkka voidaan määritellä 10 % taulukkopalkkaa alemmaksi.

Matalaa rahoitusta koskeva määräys on voimassa sopimuskauden ajan ja sen toimivuutta seurataan.

7 § TV-tuotannon vähimmäispalkat

TV-tuotannon palkat 1.4.2024 lukien:

Palkkaryhmittely		**Päiväpalkka**	**Kuukausipalkka**
PR 1	Avustava työ	121,95-145,72	2 096,38-2 465,77
PR 2	Toteuttava työ	172,17-242,31	2 822,83-3 588,96
PR 3	Vastuullinen toteuttava työ	200,92-322,78	3 463,12-4 297,74
PR 4	Taiteellisesti, teknisesti tai suunnittelullisesti vastuullinen työ	245,76-345,78	4 010,36-5 190,84

TV-tuotannon palkat 1.6.2025 lukien:

Palkkaryhmittely		**Päiväpalkka**	**Kuukausipalkka**
PR 1	Avustava työ	124,88-149,22	2 146,69-2 524,95
PR 2	Toteuttava työ	176,30-248,13	2 890,58-3 675,10
PR 3	Vastuullinen toteuttava työ	205,74-330,53	3 546,23-4 400,89
PR 4	Taiteellisesti, teknisesti tai suunnittelullisesti vastuullinen työ	251,66-354,08	4 106,61-5 315,42

TV-tuotannon palkat 1.8.2026 lukien:

Palkkaryhmittely		Päiväpalkka	Kuukausipalkka
PR 1	Avustava työ	128,25-153,25	2 204,65-2 593,12
PR 2	Toteuttava työ	181,06-254,83	2 968,63-3 774,33
PR 3	Vastuullinen toteuttava työ	211,29-339,45	3 641,98-4 519,71
PR 4	Taiteellisesti, teknisesti tai suunnittelullisesti vastuullinen työ	258,45-363,64	4 217,49-5 458,94

TV-tuotannon palkat 1.8.2027 lukien:

Palkkaryhmittely		Päiväpalkka	Kuukausipalkka
PR 1	Avustava työ	131,33-156,93	2 257,56-2 655,35
PR 2	Toteuttava työ	185,44-260,95	3 039,88-3 864,91
PR 3	Vastuullinen toteuttava työ	216,36-347,60	3 729,39-4 628,18
PR 4	Taiteellisesti, teknisesti tai suunnittelullisesti vastuullinen työ	264,65-372,37	4 318,71-5 589,95

TV-tuotannon palkkoja voidaan soveltaa myös mainostuotannoissa.

Soveltamisohje:
Työaikakorvauksia laskettaessa tuntipalkka saadaan jakamalla päiväpalkka kahdeksalla ja kuukausipalkka luvulla 169.

Yli 30 päivän sopimukset voidaan tehdä kuukausipalkkasopimuksina.

Matalan rahoituksen tuotannoissa vähimmäispalkka voidaan määritellä 10 % taulukkopalkkaa alemmaksi. Matalan rahoituksen tuotannoiksi katsottavat tuotannot määritellään tuotantokohtaisesti paikallisesti sopien.

Paikallinen sopimus tehdään luottamushenkilön kanssa työehtosopimuksen 30 §:n mukaisesti. Jos luottamushenkilöä ei ole saatu valittua, paikallinen sopimus tehdään yhdessä niiden työntekijöiden kanssa, joita asia koskee. Paikallisen sopimuksen tekemistä varten työnantaja antaa tarpeelliset tiedot tuotannon rahoituksesta ja matalan rahoituksen perusteista.

Matalaa rahoitusta koskeva määräys on voimassa sopimuskauden ajan ja sen toimivuutta seurataan.

7 a § Muut palkkaa koskevat määräykset

1. Palkanmaksu

Työehtosopimuksen mukainen palkka voidaan maksaa kerran tai kaksi kertaa kuukaudessa.

Työsuhteen päättyessä palkka ja muut työsuhteesta johtuvat suoritukset voidaan maksaa työntekijän pankkitilille työnantajan työsuhteen päättymistä seuraavana teknisesti mahdollisena yleisenä palkanmaksupäivänä.

2. Harjoittelijan palkka

Harjoittelija on elokuva- ja TV-alalla työtä aloitteleva henkilö, jonka työn ohjaamisesta vastaa tähän tehtävään nimetty henkilö. Allekirjoittajajärjestöt suosittelevat, että ammattiryhmää kohden käytetään enintään yhtä harjoittelijaa. Harjoittelija ei voi olla vastuussa sen ammattiryhmän työstä, jota hän harjoittelee.

Harjoittelijalle maksetaan 75 % Pr 1:n palkasta. Harjoittelijapalkkamääräystä ei voi käyttää palkkaryhmissä 3 ja 4. Harjoittelusta sovitaan kirjallisesti tai suullisesti. Jos harjoittelusta on sovittu suullisesti, työnteon keskeiset ehdot selvitetään harjoittelijalle kirjallisesti.

Harjoittelijapalkkaa ei voida maksaa henkilölle, jolla on alalle soveltuva korkeakoulututkinto ja työkokemusta kyseessä olevasta tehtävästä vähintään kuusi kuukautta taikka henkilölle, jolla on työkokemusta kyseessä olevasta tehtävästä vähintään yksi vuosi. Työkokemuksen tulee olla kertynyt ammattituotannosta ja se pyydettäessä osoitetaan työtodistuksilla, jotka työntekijä toimittaa työnantajalle hyvissä ajoin ennen työsopimussuhteen alkamista.

Palkkamääräyksiä voidaan soveltaa opintoihin liittyvään työharjoitteluun.

III TYÖAIKA

8 § Säännöllinen työaika

Säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa.

9 § Säännöllisen työajan järjestäminen

Tämän työehtosopimuksen mukainen työ voidaan järjestää kaikille viikonpäiville.

9 a § Työajan enimmäismäärä

Työaikalain 18 §:n mukaisen työajan enimmäismäärän tasoittumisjakson pituus on enintään 12 kuukautta.

9 b § Selvitys työtehtävän keskeisistä ehdoista

Työnantaja ja työntekijä käyvät työsopimuksen solmimisen yhteydessä läpi työsuhteen keskeiset työsopimuslaissa tarkoitetut ehdot, kuten työntekijän pääasialliset työtehtävät, noudatettavan työajan sekä palkan määräytymisen perusteet.

Sopijapuolet suosittelevat lisäksi, että työsopimusta tehtäessä työntekijän kanssa käydään läpi työajan jakautuminen työn suunnitteluun ja sen toteutukseen, mikäli se kuuluu työntekijän työtehtäviin.

10 § Jaksotyö

Työehtosopimuksen mukainen työ voidaan järjestää työaikalaissa tarkoitetuksi jaksotyöksi, jolloin säännöllinen työaika (8 tuntia / 40 tuntia) voi olla enintään 16 tuntia kahden päivän jaksossa ja enintään 1080 tuntia 27 viikon pituisessa jaksossa. Vuorokautinen säännöllinen työaika voi jaksotyössä olla enintään 12 tuntia, jollei paikallisesti toisin sovita työehtosopimuksen 30 §:n mukaisesti. Työaikaa tasataan seuraavalla viikolla, mikäli mahdollista.

Työntekijöiden jaksamisen turvaamiseksi jaksotyön teettämistä rajoittavat seuraavat määräykset:

Säännöllinen työaika ei saa yhtenäkään tasoittumisjakson kolmiviikkoisjaksona ylittää 150 tuntia.

Ulkomailla tehtävässä tuotantokohtaisessa työssä voidaan paikallisesti työehtosopimuksen 30 §:n mukaisesti sopia, että kolmiviikkoisjakson säännöllinen työaika on enintään 180 tuntia, jolloin kahden peräkkäisen kolmiviikkoisjakson enimmäistuntimäärä ei saa ylittää 320 tuntia. Paikallinen sopiminen 180 tuntiin on mahdollista myös ulkomailla tehtävän tuotannon parissa Suomessa

tehtävässä työssä sekä poikkeuksellisissa kertaluonteisissa erityistuotannoissa, mikäli se on välttämätöntä töiden järjestämisen kannalta.

Esimerkki jaksotyön käyttämisestä ja työajan tasoittumisesta
Esimerkki - keskimäärin 40 h / viikko, tasoittumisjakso 6 viikkoa

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Yht.
10	10	10	10	10	10	-	**60**
10	10	10	5	5	-	-	**40**
5	5	5	5	-	-	-	**20**
10	10	10	10	10	4	-	**54**
10	10	10	6	-	-	-	**36**
10	5	5	-	5	-	5	**30**

Pöytäkirjamerkintä:
Esimerkissä on sunnuntaina tehty työtä. Mikäli sunnuntaityökorotusta ei näiden tuntien osalta anneta vapaaksi myöhemmin työsuhteen aikana, maksetaan sunnuntaina tehdyiltä tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

11 § Työajan tasoittuminen

Tasoittumisvapaat pidetään työnantajan määräämänä ajankohtana, ellei paikallisesti toisin sovita vapaan pitämisestä tai sen korvaamisesta työehtosopimuksen 30 §:n mukaisesti. Annetut vapaapäivät ovat työssäolon veroisia päiviä vuosiloman pituutta määrättäessä.

Määräaikaisessa työsuhteessa työaika on pääsääntöisesti tasoitettava säännölliseen työaikaan työsuhteen päättymiseen mennessä.

Työaikaa tasoitetaan aina kun mahdollista tasaisesti työsuhteen kestäessä.

Pöytäkirjamerkintä:
Osapuolet pitävät tärkeänä, että työaikasuunnittelussa kiinnitetään erityistä huomiota perättäisten kolmiviikkoisjaksojen työajan määrään ja tämän vaikutuksiin työntekijöiden jaksamisessa.

Soveltamisohje:
Työaikalain tarkoittamalla tavalla säännöllisellä työajalla tarkoitetaan työntekijän vuorokautista ja viikoittaista työaikaa, joka ei ole lisä- tai ylityötä.

Tasoittumisjaksolla tarkoitetaan ajanjaksoa, jonka kuluessa työajan on tarkoitus tasoittua vastaamaan työntekijän säännöllistä työaikaa. Tasoittumisjakson päättyessä viikoittaisen keskimääräisen työajan tulee tasoittua enintään 40 tuntiin viikossa.

12 § Jaksoylityö

Jaksoylityötä on työ, joka ylittää työehtosopimuksen mukaisen säännöllisen työajan tasoittumisjaksolla. Työajan tulee tasoittua keskimäärin 40 tuntiin viikossa tasoittumisjakson loppuun mennessä. Työajan tasoittuminen keskimäärään tarkistetaan tasoittumisjakson lopussa.

Perustuntipalkan lisäksi maksetaan 50 %:lla korotettu palkka niiltä jaksoylityötunneilta, jotka saadaan kertomalla tasoittumisjakson pituus viikkoina kuudella. Tämän ylittävien jaksoylityötuntien osalta maksetaan 100 %:lla korotettu palkka.

Esimerkki 1:
Kolmen viikon tasoittumisjaksossa säännöllinen työaika on 120 tuntia. Työntekijä on tehnyt tasoittumisjaksolla 150 tuntia. Ensimmäiset 18 jaksoylityötuntia korvataan 50 %:lla korotetulla palkalla ja tämän ylittävät tunnit (12 tuntia) korvataan 100 %:lla korotetulla palkalla.

Esimerkki 2:
Kuuden viikon tasoittumisjaksossa säännöllinen työaika on 240 tuntia. Työntekijä on tehnyt tasoittumisjaksolla 300 tuntia. Ensimmäiset 36 jaksoylityötuntia korvataan 50 %:lla korotetulla palkalla ja tämän ylittävät tunnit (24 tuntia) korvataan 100 %:lla korotetulla palkalla.

Jos jakson lopussa on ylijäämää, työntekijä ja työnantaja voivat sopia, miten se tasoitetaan mahdollisimman pian seuraavan tasoittumisjakson aikana.

13 § Jakson keskeytyminen

Jos työsuhde päättyy kesken tasoittumisjakson työntekijästä johtuvasta syystä ennen kuin työaika on tasoittunut säännölliseen enimmäistyöaikaan, voidaan työtuntien alijäämä vähentää työntekijän palkasta. Mahdollinen ylijäämä korvataan rahalla yksinkertaisella tuntipalkalla.

Jos työsuhde päättyy kesken tasoittumisjakson muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä ennen kuin työaika on tasoittunut säännölliseen enimmäistyöaikaan, alijäämää ei vähennetä. Mahdollinen ylijäämä korvataan keskimääräisen säännöllisen enimmäistyöajan ylittävistä työtunneista kuten jaksoylityö.

14 § Lepoajat ja vapaapäivät

Päivittäiset lepoajat

Milloin vuorokautinen työaika on kuutta tuntia pidempi, työntekijälle annetaan työn aikana vähintään ½-1 tunnin kestävä lepoaika, jonka aikana hän saa esteettömästi poistua työpaikalta, ja jota aikaa ei lueta työaikaan. Jos työ vaatii jatkuvaa työpaikalla oloa, ja jos lepoaikaa ei tämän vuoksi voida antaa, järjestetään työntekijälle tilaisuus aterioida työaikana työpaikalla.

Päivittäinen lepoaika pyritään järjestämään työvuoron puoliväliin. Sitä ei saa sijoittaa välittömästi työvuoron alkuun tai loppuun.

Milloin vuorokautinen työaika on kuutta tuntia pidempi, työntekijälle annetaan kaksi virkistystaukoa sellaisena työnjohdon määräämänä aikana, jolloin se kunkin työntekijän osalta työtä haittaamatta ja siinä keskeytystä aiheuttamatta käy päinsä.

Vuorokausilepo

Työntekijälle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin keskeytymätön lepoaika. Jaksotyössä keskeytymätön lepoaika on vähintään 11 tuntia, ellei paikallisesti sovita vähintään 9 tunnin vuorokausilevosta työehtosopimuksen 30 §:n mukaisesti.

Vuorokausilevon tilapäinen alittaminen edellyttää, että asiasta sovitaan työnantajan ja työntekijän välillä. Tällöin vuorokausilevon alitus korvataan yksinkertaisella tuntipalkalla, jollei paikallisesti toisin sovita työehtosopimuksen 30 §:n mukaisesti. Korvaus suoritetaan siltä osin, kun vuorokausilepo alittaa työaikamuodosta riippuen 11 tai 9 tuntia.

Mikäli työntekijän vuorokausilepo jää alle 11 tunnin, on työntekijälle annettava lyhennetyn vuorokausilevon korvaavat lepoajat seuraavan vuorokausilevon yhteydessä tai jos se ei ole työn järjestelyistä johtuvista painavista syistä mahdollista, niin pian kuin se on mahdollista, kuitenkin 14 vuorokauden kuluessa. Korvaava lepoaika on annettava yhdenjaksoisena.

Viikoittainen vapaa-aika

Viikkoa kohti annetaan keskimäärin kaksi vapaapäivää kuitenkin siten, että jokaisella viikolla on ainakin yksi vapaapäivä.

Soveltamisohje:
Työvuorosuunnittelussa otetaan huomioon viikoittainen vapaa-aika ja työajan tasoittuminen/tasoittumisvapaat.

15 § Sunnuntaityö

Sunnuntaityönä pidetään sunnuntaina, kirkollisena juhlapäivänä, itsenäisyyspäivänä, vapunpäivänä, juhannus- ja jouluaattona tehtyä työtä sekä vapun- ja uudenvuodenaattona klo 18.00 jälkeen tehtyä työtä. Sunnuntaityön lasketaan alkavan sanotun päivän vastaisena yönä klo 00.00. Kirkolliset juhlapäivät ovat uudenvuodenpäivä, loppiainen, pitkäperjantai, 1. ja 2. pääsiäispäivä, helatorstai, helluntaipäivä, juhannuspäivä, pyhäinpäivä ja 1. ja 2. joulupäivä.

Sunnuntaityöstä maksetaan 100 prosentilla korotettu palkka (sunnuntaityökorotus). Sunnuntaityökorotus voidaan antaa osittain tai kokonaan vapaana, jos siten vältetään osa-aikaistaminen tai lomauttaminen, tai jos näin sovitaan työntekijän kanssa.

Soveltamisohje:
Sunnuntaityökorotusta ei vapaana annettaessa voida sijoittaa yhtaikaisesti viikoittaiselle vapaalle tai työaikaan rinnastettavalle vapaalle.

16 § Arkipyhät

Jaksotyössä niissä jaksoissa, joihin sattuvat uudenvuodenpäivä, loppiainen, pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä, vapunpäivä, helatorstai, itsenäisyyspäivä, joulupäivä tai tapaninpäivä, jakson työaika lyhenee kutakin tällaista, muulle arkipäivälle kuin lauantaille sattuvaa päivää kohti 8 tuntia tai suhteessa säännölliseen työaikaan, jos se on lyhyempi.

17 § Yötyö

Tämän työehtosopimuksen mukaista työtä voidaan teettää yötyönä.

TV-tuotannoissa yötyöksi katsotaan työ, jota teetetään klo 21–06. Mikäli yötyötä teetetään säännöllisesti, siitä maksetaan 10 %:n korotus tuntipalkkaan, jollei korvauksesta tai siitä annettavasta vapaasta ole sovittu muuta paikallisesti työehtosopimuksen 30 §:n mukaisesti. Satunnaisesta yötyöstä maksettavasta korvauksesta tai siitä annettavasta vapaasta voidaan sopia paikallisesti työehtosopimuksen 30 §:n mukaisesti.

Elokuvatuotannossa ei makseta yötyökorotusta.

18 § Työajan tasoittumissuunnitelma

Jaksotyössä on laadittava yleisluonteinen työajan tasoittumissuunnitelma tasoittumisjaksolle. Työajan tasoittumissuunnitelmasta ilmenevät tiedossa olevat työajan sijoitteluun vaikuttavat seikat, kuten säännöllinen työaika, pidemmät vapaajaksot tai jaksot, joiden aikana tehdään pidempää työaikaa. Työajan tasoittumissuunnitelmassa pyritään ilmoittamaan sellaiset tasoittumissuunnitelman alkamishetkellä tiedossa olevat työvuorot, jotka todennäköisesti jatkuvat seuraavan vuorokauden puolelle.

Työajan tasoittumissuunnitelma on annettava, mikäli mahdollista, työntekijöille vähintään viikkoa ennen töiden alkamista.

Aikoessaan muuttaa työajan tasoittumissuunnitelmaa työnantajan on varattava luottamushenkilölle tai muulle työntekijöiden edustajalle tilaisuus esittää mielipiteensä. Luonnokseen perehtymiseen on varattava riittävä aika.

19 § Työvuoroluettelo

Työnantajan on laadittava työvuoroluettelo, josta on käytävä ilmi työntekijän työajan alkaminen ja päättyminen sekä viikkolevon ja tasoittumisvapaiden sijoittuminen.

Työnantajan laatimasta työvuoroluettelosta voidaan kuitenkin paikallisesti sopimalla poiketa yksittäisen työntekijän halutessa, jos henkilöllä on mahdollisuus tosiasiallisesti itsenäisesti muokata työaikojaan. Työnantajan työnjohto-oikeus on voimassa samalla tavalla kuin työsuhteessa muutoinkin. Työntekijä voi halutessaan palata normaaliin työvuoroluettelokäytäntöön ilmoittamalla siitä työnantajalle kahden viikon ilmoitusajalla.

> **Soveltamisohje:**
> Määräystä voidaan soveltaa esimerkiksi tuotannon ennakkosuunnitteluvaiheessa tai esihenkilöasemassa olevaan työntekijään.

Jaksotyössä työvuoro suunnitellaan siten, että työvuoro on pääsääntöisesti vähintään 4 tunnin mittainen, jos työnantaja ja työntekijä eivät toisin sovi.

Työvuoroluettelo on laadittava niin pitkälle ajalle kuin mahdollista ja kuitenkin vähintään viikon pituiseksi. Työvuoroluettelo annetaan tiedoksi viimeistään 2 vuorokautta ennen seuraavan työviikon alkua ja jaksotyössä viimeistään neljä kalenteripäivää ennen sen voimaantuloa.

Työvuoroluetteloon tulevista muutoksista ilmoitetaan mahdollisimman ajoissa ja kuitenkin viimeistään kaksi kalenteripäivää ennen muutoksen voimaantuloa.

Sairaustapauksissa ja töiden järjestelyihin liittyvistä painavista syistä sekä ennalta arvaamattomissa ja äkillisissä tilanteissa muutos voidaan kuitenkin toimeenpanna työaikalain mukaisesti. Muutos voi kohdistua myös kokonaisiin työpäiviin tai työvuoroihin ottaen huomioon tämän sopimuksen jaksotyötä koskevat määräykset. Tällaisessa tilanteessa työpäivää ei voida muuttaa kokonaan vapaapäiväksi, jos työntekijä on ehtinyt lähteä työpaikalle ennen kuin hän on saanut tiedon työvuoron peruuntumisesta.

IV POISSAOLOT

20 § Vuosiloma ja lomaraha

Vuosiloman pituus ja ajankohta määräytyvät vuosilomalain mukaan.

Lomaraha on 50 % vuosilomalain mukaan kertyneen loman vuosilomapalkasta. Lomaraha maksetaan myös työsuhteen päättyessä paitsi, jos työnantaja päättää työsuhteen työntekijästä itsestään johtuvasta syystä.

Jos vuosilomaa ei ole kertynyt, työntekijälle maksetaan vuosilomakorvausta 13,5 % vuosilomalain mukaan työssäolon ajalta maksetusta palkasta. Vuosilomakorvaus voidaan maksaa jokaisen palkanmaksun yhteydessä työsuhteen jatkuessa.
Vuosilomapalkka ja lomaraha maksetaan työnantajan kulloisenkin käytännön mukaisena ajankohtana yrityksen normaaleina palkanmaksupäivinä, ellei paikallisesti toisin sovita työehtosopimuksen 30 §:n mukaisesti.

Soveltamisohje:
Kuukausipalkka jaetaan 25:llä ja kerrotaan lomapäivien lukumäärällä. Lomaraha on 50 % tästä.

Vuosiloman osalta voidaan paikallisesti sopia vuosiloman siirtämisestä ja lomapalkan maksamisesta vuosilomalain mukaisesti, lomarahan maksamisajankohdan siirrosta tai vaihtamisesta vapaaseen.

21 § Sairausajan palkka

Jos työntekijä on sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön, eikä hän ole aiheuttanut tätä tahallisesti tai törkeällä tuottamuksellaan, työntekijällä on oikeus työsuhteen jatkuessa saada työnantajalta täysi palkka kunkin työkyvyttömyystapauksen yhteydessä yhdenjaksoisen työsuhteen keston perusteella seuraavasti:

Työsuhteen kesto	Palkallisten kalenteripäivien lukumäärä
vähintään 1 kuukausi	14 pv
yli 9 kuukautta	28 pv
yli 3 vuotta	35 pv
yli 5 vuotta	42 pv
yli 10 vuotta	56 pv

Jos työsuhde on jatkunut alle kuukauden, on työntekijällä oikeus saada 50 % palkastaan sairastumispäivää seuranneen yhdeksännen arkipäivän loppuun, enintään kuitenkin siihen saakka, kun hänen oikeutensa sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan alkaa.

Työntekijä on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajalle sairastumisestaan. Työkyvyttömyys on vaadittaessa varmennettava työnantajan määräämän ja kustantaman lääkärin todistuksella.

22 § Lääkärintarkastukset

Työnantaja ei vähennä työntekijän säännölliseltä työajalta tulevaa palkkaa seuraavissa tapauksissa, jos työntekijä ei ole saanut vastaanottoaikaa työajan ulkopuolelta:

1. Sairauden toteamiseksi välttämätön lääkärintarkastus ja siihen liittyvä lääkärin määräämä laboratorio- tai röntgentutkimus
2. Äkillisen hammassairauden aiheuttama hoitotoimenpide
3. Raskaana olevan työntekijän osallistuminen synnytystä edeltäviin lääketieteellisiin tutkimuksiin.

23 § Raskaus-, vanhempainvapaa ja hoitovapaa

Työntekijän raskaus-, vanhempain- ja hoitovapaa määräytyvät työsopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.
Synnyttävälle vanhemmalle, jonka voimassa oleva työsuhde on yhdenjaksoisesti jatkunut

- yli yhden vuoden, maksetaan sairausvakuutuslain mukaisen raskausvapaan ajalta palkka 40 arkipäivältä ja tätä välittömästi seuraavalta vanhempainvapaan ajalta 16 arkipäivältä raskausvapaan alusta lukien.

- yli kahden vuoden, maksetaan sairausvakuutuslain mukaisen raskausvapaan ajalta palkka 40 arkipäivältä ja tätä välittömästi seuraavalta vanhempainvapaan ajalta 32 arkipäivältä raskausvapaan alusta lukien.

Ei-synnyttävälle vanhemmalle ja adoptiovanhemmalle, jonka työsuhde on yhdenjaksoisesti jatkunut

- yli yhden vuoden, maksetaan palkka vanhempainvapaan 16 ensimmäiseltä arkipäivältä, ellei työnantajan kanssa sovita vapaan pitämisestä enintään kahdessa jaksossa
- yli kaksi vuotta, maksetaan palkka vanhempainvapaan 32 ensimmäiseltä arkipäivältä, ellei työnantajan kanssa sovita vapaan pitämisestä enintään kahdessa jaksossa

Ei-synnyttävällä työntekijällä ja adoptiovanhemmalla tarkoitetaan sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 1–3 momentissa tarkoitettua vanhempaa.

Työntekijä valtuuttaa työnantajan nostamaan itselleen edellä mainittujen rahakausien ajalta palkkaa vastaavan osan sairausvakuutuslain mukaisesta raskaus- ja vanhempainrahasta.

24 § Tilapäiset poissaolot

Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti palkkaa maksetaan enintään 3 päivältä, poissaolo voi olla enintään neljä työpäivää. Poissaolosta on vaadittaessa annettava työntekijän omaa sairastumista vastaava selvitys.

Poissaolon pituus määräytyy sen mukaisesti, mikä on välttämätöntä lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi ja sitä voi pitää kerrallaan vain toinen lapsen vanhemmista.

Työntekijä saa palkallisen vapaapäivän omia vihkiäisiään varten, mikäli nämä sattuvat hänen työpäiväkseen.

Työntekijä, jonka työsuhde on kestänyt vähintään vuoden, saa palkallisen vapaapäivän 50- ja 60-vuotispäivänään, jos merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen.

V MATKUSTAMINEN VAPAA-AIKANA JA MATKAKORVAUKSET

25 § Yleisiä määräyksiä

Työntekijä on velvollinen suorittamaan työtehtävien edellyttämät työmatkat.

Työmatkan alkamis- ja päättymispaikkana käytetään joko työntekijän varsinaista työpaikkaa tai asuntoa riippuen siitä, kummasta matka tehdään. Työmatkan alkamis- ja päättymispaikka selvitetään henkilölle ennen matkalle lähtöä.

Projektiluonteisessa pitkäaikaisessa työssä matkustamiseen liittyvistä asioista voidaan sopia paikallisesti toisin työehtosopimuksen 30 §:n mukaisesti ottaen huomioon paikalliset olosuhteet ja muut työnantajan suorittamat järjestelyt sekä verotuskäytäntö.

26 § Matka-aikaa koskevat määräykset

Matka-aika ei ole työaikaa, ellei kyse ole samalla työsuorituksesta.
Työnantajan määräyksestä matkustamisesta vapaa-aikana maksetaan vähintään 70 % perustuntipalkasta ensimmäiseltä 10 tunnilta. Jos matkan kokonaiskesto on alle yksi tunti tai matkustetaan pääkaupunkiseudulla (Helsinki, Espoo, Vantaa, Kauniainen), ei korvausta makseta.

Matka-aikaan luetaan vain täydet puolet tunnit. Milloin työnantaja kustantaa työntekijälle liikennevälineessä makuupaikan, ei kello 21.00–07.00 väliseltä ajalta makseta korvausta matkustamiseen käytetyltä ajalta.

Korvaus matka-ajasta voidaan toteuttaa myös siten, että paikallisesti sovitaan erillisestä kiinteästä korvauksesta työehtosopimuksen 30 §:n mukaisesti. Tällöin on huomioitava matkustamisen aiheuttama kuormitus ja sitä edeltävä tai seuraava työskentely.

Korvaus matka-ajasta voidaan paikallisesti sopien antaa myös vastaavana vapaana työntekijän niin halutessa.

27 § Matkakustannusten korvaukset ja päivärahat

Matkustamisessa noudatetaan verohallinnon vuosittain vahvistamaa päätöstä verovapaista matkakustannusten korvauksista päivärahojen, ulkomaanpäivärahojen, yö matkarahan sekä kilometrikorvauksen euromäärien osalta.

Kokopäivärahan edellytyksenä on, että työmatka kestää vähintään 10 tuntia. Summa puolitetaan, mikäli työnantaja on järjestänyt ja kustantanut kuvaus- tai tuotantopaikalle aterioinnin.

Osapäivärahan edellytyksenä on, että työmatka kestää vähintään 6 tuntia. Osapäivärahaa ei makseta lainkaan, mikäli työnantaja on järjestänyt ja kustantanut kuvaus- tai tuotantopaikalle aterioinnin.

Päivärahan maksaminen työpäivän kestävältä matkalta edellyttää lisäksi, että työmatkan kuvaus- tai tuotantopaikka on yleisesti käytetyn kulkutien mukaisesti mitaten yli 100 kilometrin päässä joko työntekijän varsinaisesta työpaikasta tai hänen asunnostaan, riippuen siitä kummasta matka tehdään. Jos työmatkan kuvaus- tai tuotantopaikka on yli 15 kilometrin mutta alle 100 kilometrin päässä joko työntekijän varsinaisesta työpaikasta tai asunnosta, päiväraha maksetaan, jos matka kestää yli vuorokauden.

Tämän pykälän määräyksistä voidaan sopia paikallisesti toisin työehtosopimuksen 30 §:n mukaisesti.

VI YHTEISTOIMINTA

28 § Luottamushenkilömääräykset

Tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvilla, Suomen Journalistiliitto ry:n ja Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto ry:n jäsenillä on oikeus valita keskuudestaan yhteinen luottamushenkilö, joka edustaa kyseisiä työntekijöitä työsuhdeasioissa ja työehtosopimuksen tulkintaa koskevissa asioissa sekä huolehtii työrauhan ylläpitämisestä. Luottamushenkilön valinnasta tulee ilmoittaa omaan ammattiliittoon ja työnantajalle.

Ensisijaisesti luottamushenkilö pyritään valitsemaan yrityksen vakituisesta henkilöstöstä. Mikäli yrityksen vakituisesta henkilöstöstä ei saada valittua luottamushenkilöä, työntekijät voivat valita luottamushenkilön myös tuotantokohtaisesti. Ehdokasasettelussa on tärkeää huomioida alan kokemus ja tuntemus.

Luottamushenkilöön sovelletaan työsopimuslain säännöksiä.

Luottamushenkilölle on varattava riittävä aika luottamushenkilötehtävien hoitamiseen ja tämä otetaan mahdollisuuksien mukaan huomioon työjärjestelyissä.

Luottamushenkilölle maksetaan 5 prosentin lisäkorvaus palkkaryhmä kolmen taulukkopalkasta.

Luottamushenkilöllä on oikeus osallistua luottamushenkilökoulutukseen, ja muuhun tehtävään liittyvään koulutukseen, jos työtehtävät sallivat. Koulutuksesta on sovittava etukäteen työpaikalla. Koulutusajalta korvataan ansionmenetys ja päiväraha koulutuspäiviltä.

Todetaan, että työehtosopimuksen luottamushenkilöllä tarkoitetaan lainsäädännön tarkoittamaa luottamusmiestä.

29 § Ammatillinen koulutus

Työnantajan lähettäessä henkilön ammatilliseen koulutukseen työnantaja korvaa työntekijälle tästä aiheutuvat suoranaiset kustannukset ja ansionmenetykset. Jos koulutus tapahtuu työajan ulkopuolella, korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset.

30 § Paikallinen sopiminen

Sopimusosapuolet pitävät tärkeänä paikallisen sopimisen mahdollisuuksien edistämistä. Paikallinen sopiminen edellyttää avointa ja luottamukseen perustuvaa vuoropuhelua työnantajan ja luottamushenkilön sekä muun henkilöstön välillä. Sopimusosapuolet korostavat sellaisten paikallisten toimintamallien löytämistä, joilla voidaan edistää sekä työnantajan että henkilöstön etua tasapainoisella tavalla. Yhteistoiminnalla ja paikallisella sopimisella luodaan

edellytyksiä tuottavuuden, kilpailukyvyn ja alan työpaikkojen turvaamiselle sekä työllistämisedellytysten parantamiselle.

Työehtosopimuksessa erikseen mainituista asioista voidaan lain sallimissa rajoissa neuvotella ja sopia paikallisesti toisin.

Mikäli asia koskee useita työntekijöitä, neuvottelut käydään ja sovitaan ensisijaisesti luottamushenkilön ja työnantajan edustajan välillä. Jos luottamushenkilöä ei ole saatu valittua, neuvottelut käydään yhdessä niiden työntekijöiden kanssa, joita asia koskee.

Työnantaja ja yksittäinen työntekijä voivat työntekijän halutessa sopia paikallisesti työehtosopimuksesta poikkeavasti seuraavista asioista:

- tasoittumisvapaiden pitämisajankohta tai siitä maksettava korvaus (11 §)
- jaksotyössä 9 tunnin vuorokausilevosta (14 §)
- työvuoroluettelon laatimisvelvollisuus (19 §)
- vuosilomapalkan ja lomarahan maksamisajankohta tai vuosiloman siirtäminen, lomapalkan maksaminen vuosilomalain mukaisesti tai lomarahan vaihtaminen vapaaseen (20 §).

Työnantaja ja yksittäinen työntekijä voivat työntekijän halutessa sopia paikallisesti työehtosopimuksesta poikkeavasti seuraavista vain hänen työhönsä liittyvistä asioista:

- vuorokautisen säännöllisen työajan pidentäminen yli 12 tunnin (10 §)
- vuorokausilevon tilapäinen alittaminen ja siitä maksettava korvaus
- (14 §)
- yötyöstä maksettava korvaus tai siitä annettava vapaa (17 §)
- projektiluonteisessa pitkäaikaisessa työssä matkustaminen (25 §)
- matka-ajan erillinen kiinteä korvaus (26 §).

Tällaisessa tapauksessa luottamushenkilölle annetaan tieto paikallisesta sopimisesta.

Paikalliset sopimukset tehdään kirjallisesti, jos jompikumpi osapuolista sitä pyytää.

Paikallinen sopimus voidaan solmia joko määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kahden kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei toisin sovita.

Luottamushenkilöllä on oikeus saada työnantajalta tarpeelliset tiedot paikallisen sopimuksen tekemistä varten.

31 § Yhteistoimintalain vuoropuhelu

Yhteistoimintalain 2 lukua sovellettaessa lain tarkoittama luottamusmies on yrityksen vakituisesta henkilöstöstä valittu luottamushenkilö.

Pöytäkirjamerkintä:
Tuotantokohtaiset luottamushenkilöt otetaan osaksi yhteistoimintalain 2 luvun mukaista vuoropuhelua paikallisten osapuolten tarkoituksenmukaiseksi katsomalla tavalla.

32 § Neuvottelujärjestys ja erimielisyydet

Työehtosopimuksen ja allekirjoittaneiden liittojen tavoitteena on edistää yrityskohtaisen yhteistyön edellytyksiä työntekijöiden ja työnantajan välillä. Tavoitteena on hyvässä hengessä tapahtuva ja rakentava asioiden käsittely yrityksen sisällä.

Työehtosopimuksen tulkintaa koskevat erimielisyydet pyritään ratkaisemaan neuvottelemalla.

Työehtoja koskevat kysymykset käsitellään ensin työntekijän ja esihenkilön välillä. Mikäli asiaa ei saada selvitetyksi työntekijän ja esihenkilön välillä, asia siirtyy luottamushenkilö ja työnantajan edustajan välillä käsiteltäväksi**.**

Mikäli luottamushenkilö ja työnantajan edustaja eivät saa erimielisyyttä ratkaistuksi, asia voidaan siirtää yhteisellä muistiolla liittojen ratkaistavaksi. Jos liittojen välillä ei päästä yksimielisyyteen, asia voidaan viedä työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

33 § Järjestötoiminta

Työntekijällä on mahdollisuus saada kohtuullisessa määrin palkallista vapaata Suomen Journalistiliitto ry:n, Radio- ja televisiotoimittajien liitto ry:n, Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto ry:n ja Suomen elokuva- ja mediatyöntekijät SET ry:n hallintoelinten tai näiden asettamien pysyvien valmisteluelinten kokouksiin osallistumista varten. Vapaan saaminen edellyttää, että asiasta on tapauskohtaisesti etukäteen sovittu työnantajan kanssa ja ettei kokoukseen osallistuminen kohtuuttomasti häiritse normaalia työn tekemistä.

34 § Työpaikkakokoukset

Työntekijöillä on oikeus työajan ulkopuolella järjestää työnantajan suostumuksella kokouksia työpaikalla ja kutsua niihin liittojen edustajia tai muita asiantuntijoita.

35 § Työrauha ja valvontavelvollisuus

Työehtosopimuksen voimassa ollessa tähän työehtosopimukseen kohdistuvat työtaistelutoimenpiteet on kielletty.

Työehtosopimukseen osalliset liitot vastaavat työehtosopimuslain tarkoittamalla tavalla siitä, että työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan oikein.

36 § Selviytymislauseke

Mikäli sopimuksen piirissä olevat yritykset joutuvat sopimuskauden aikana poikkeuksellisiin taloudellisiin vaikeuksiin tai rahoitusmahdollisuudet olennaisesti huononevat, sopijaosapuolet arvioivat työehtosopimusmääräysten soveltuvuutta vallitsevaan taloudelliseen tilanteeseen, ja sopivat siihen tehtävistä muutoksista, jotka ovat tarpeen yritysten toimintaedellytysten ja työpaikkojen turvaamiseksi sopimuskaudella.

37 § Jatkuvan neuvottelun periaate

Sopimusosapuolet tarkastelevat sopimuksen toimivuutta sopimuskauden aikana jatkuvan neuvottelun periaatteen mukaisesti ja tekevät tarvittaessa siihen yhdessä sovittuja muutoksia sopimuksen toimivuuden edistämiseksi.

38 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus on voimassa 13.3.2025 - 31.1.2028.

Sopimus jatkuu 31.1.2028 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sopimusta irtisanota kirjallisesti viimeistään kahta kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä.

Osapuolet tarkastelevat vuoden 2026 lokakuun aikana sopimuksen tavoitteiden toteutumista sekä arvioitavissa olevia talouden ja työllisyyden näkymiä yhtiössä ja yhtiön toimialalla. Arvioinnin perusteella kummallakin osapuolella on mahdollisuus irtisanoa työehtosopimus päättymään 31.1.2027. Irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava viimeistään 31.11.2026 toiselle sopijaosapuolelle sekä tiedoksi valtakunnansovittelijalle.

Uudesta työehtosopimuksesta neuvoteltaessa ovat aiemman työehtosopimuksen määräykset voimassa niin kauan, kunnes uusi työehtosopimus on tehty tai sopimusneuvottelut muuten ovat päättyneet.

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA ry

TEATTERI- JA MEDIATYÖNTEKIJÖIDEN LIITTO ry

SUOMEN JOURNALISTILIITTO ry

Palvelualojen työnantajat PALTA ry
Eteläranta 10 6. krs
PL 62, 00131 Helsinki
Vaihde 020 595 5000
www.palta.fi

SUOMEN
JOURNALISTILIITTO
FINLANDS
JOURNALISTFÖRBUND

Suomen Journalistiliitto ry
Siltasaarenkatu 18 A 7. krs
PL 252, 00531 Helsinki
Vaihde: (09) 612 2330
www.journalistiliitto.fi

Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto TEME ry
John Stenbergin ranta 6
00530 Helsinki
Puh. 040 673 2743
www.teme.fi

JÄLKIPAINOS KIELLETÄÄN.